

ОПЫТ РАБОТЫ КАФЕДРЫ ПЕДАГОГИКИ И ПСИХОЛОГИИ ПО ПОВЫШЕНИЮ КВАЛИФИКАЦИИ ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ

Русина Н.А., Свистун М.А.

Ярославская государственная медицинская академия, Россия

Ярославская государственная медицинская академия – один из 8 медицинских вузов России, где более 25 лет существует факультет повышения квалификации преподавателей. Но только в последние годы он зазвучал с новой силой в связи с образованием кафедры педагогики и психологии с курсом ФПК преподавателей. Специфика преподавателей, работающих в медицинских вузах, заключается в том, что основная их часть не имеет специального педагогического или университетского образования. Кафедра разработала единую концепцию непрерывного повышения квалификации преподавателей. Обучение проводится в соответствии с типовыми программами повышения квалификации, но носит исключительно индивидуальный подход: планирование курса, каждого занятия происходит с учетом индивидуальных особенностей слушателей, их стажа и опыта, запросов, результатов диагностики, анкетирования. Новая парадигма обучения преподавателей стала актуальной в последнее время в связи с двумя основными векторами преподавания в высшей школе: инновационным характером современного образования и ориентацией на педагогику сотрудничества. Обучение преподавателей реального коллектива дает возможность кафедре педагогики и психологии поставить задачи, выходящие далеко за рамки традиционного обучения основам педагогики, дидактики, психологии, новым информационным технологиям.

Стратегической задачей кафедры является формирование вузовского профессионального сообщества, имеющего общий метаязык. *К тактическим задачам* относятся: разрушение стереотипов преподавания и общения, развитие гибкого поведения и творческого мышления, обучение предметной и личностной рефлексии, формирование мотивации к непрерывному личностному росту, самообучению и саморазвитию.

Для того, чтобы преподаватели освоили науку дидактики и смогли применять ее в собственной педагогической практике, собственные занятия по педагогике, психологии, методике обучения должны быть построены с использованием разнообразных форм, методов, приемов и техник обучения. Необходимость развития креативности для преподавания конкретной дисциплины может стать убедительной только при развитых творческих способностях самих преподавателей, преподающих на факультете повышения квалификации.

1 блок в обучении – рефлексия. Повышение квалификации преподавателей на кафедре педагогики и психологии начинается с актуализации потребностей преподавателей в обучении: слушатели рефлексировали на тему ожиданий от обучения. Наиболее типичные ответы: поработать различные стили поведения со студентами, коллегами, руководством, приобрести новый опыт общения со студентами и коллегами, навыки поведения в конфликтах, обучиться новым психотехникам, которые можно использовать в педагогическом процессе, научиться психоэмоциональной разгрузке, узнать способы психологической защиты, увидеть и оценить себя со стороны.

2 блок – диагностика. Проводится диагностика мотивации к преподавательской деятельности (по методике К.Замфир в модификации А.А. Реана). Примечательно, что даже в группе аспирантов и молодых начинающих преподавателей преобладает внутренняя положительная мотивация (4,17), хотя в их ориентации в большей степени присутствует наличие перспектив, выполнение научной работы, самоутверждение, карьера, свободное время. Внешняя положительная мотивация составляет 3,76, а внешняя отрицательная мотивация только 2,76. Это самое оптимальное соотношение.

В период обучения проводится диагностика индивидуального стиля педагогической деятельности (по опроснику А.К. Марковой). Результаты диагностики в группах всех преподавателей (заведующих кафедрами, профессоров, доцентов, ассистентов) показали, что преобладающим стилем является эмоционально-методичный (результаты статистически значимы). Для преподавателя с таким стилем характерны ориентация на процесс и результат обучения, адекватное планирование учебного процесса, преобладание интуитивности над рефлексивностью, высокая оперативность, варьирование форм обучения, активизация студентов через интерес к предмету. Некоторые минусы стиля заключаются в том, что преподаватель сам старается сразу исправлять ответы, предлагая собственные формулировки, вместо того, чтобы развивать креативность студента.

Преподавателям также предлагается тест, позволяющий определить приоритетные ценности преподавателя, его психоэмоциональное состояние, стиль преподавания и самооценку (опросник коллектива

под руководством Н.В. Кудрявой). К сожалению, во всех группах преподавателей приоритетными являются не те ценности, связанные со студентами, при которых студенты чувствуют себя в безопасности, а атмосфера дает возможность плодотворной творческой работы. Студент не является для них единомышленником, что создает возможность творческой плодотворной работы. Таким образом, главный вектор – педагогика сотрудничества в учебном процессе – пока только заявляется и не актуализирован. Изнуряющий труд преподавателя приводит к эмоциональному выгоранию (что подтверждается данными по методике В.В. Бойко на эмоциональное выгорание), заставляя его экономить свои душевные силы, рассчитывать только на себя. Поэтому преподаватели ищут другие интересы и возможность самореализации в другом месте (60% опрошенных).

Психозмоциональное состояние и молодых, и преподавателей со стажем отличается повышенной чувствительностью. Настроение зависит от внешних факторов. Часто проявляется раздражительность, тревога, бессилие, влияющие на эффективность работы. Фиксируется необходимость обучения управлению своими эмоциями (95% опрошенных).

По опроснику Н.В. Кудрявой с соавторами в группе заведующих кафедрами и профессоров получены результаты, демонстрирующие, что студент для большинства из них – объект воздействия. В этом случае устанавливается жесткий контроль, отмечается наличие авторитарных тенденций. При таких условиях студент утрачивает активность, самостоятельность, самооценка его падает (80% опрошенных). В группе доцентов и ассистентов работа со студентами строится в большей степени на равноправных отношениях. Учитывается их мнение, личностные качества, поощряется самостоятельность суждений. Основные методы – совет, побуждение к действию, открытость в общении.

По показателю самооценки в группе доцентов отмечается большая неустойчивость, взлет и падение, успех и полоса неудач. Доценты очень зависят от мнения заведующего кафедрой, его оценки, авторитета. В группе заведующих большая часть имеет позитивное самовосприятие (77%), но есть и значительная группа с неустойчивой самооценкой (55% опрошенных). В группах молодых преподавателей и аспирантов преобладает неустойчивая самооценка.

В группах руководителей (декан, заведующие кафедрами) проводится предварительная диагностика управленческих затруднений по методике «Раскрепощенный менеджер», стилей мышления по методике Харрисона А.Ф. и Бромсона Р.М., базисного типа личности по методике MBTI, типов поведения в конфликте по методике Томаса. Оказалось, что руководители страдают неумением обучать и невысо-

кой способностью формировать коллектив. Неудивительно, ведь заведующие кафедрами вырастают из научных работников, врачей. Но науку управления они познают на собственном опыте. Об этом же свидетельствует не очень гибкое поведение в конфликте.

Подобная диагностика дает возможность гибко варьировать программу обучения, учитывать запросы, потребности, индивидуальные возможности слушателей, проводить индивидуальные консультации, собеседования. Основной курс обучения включает общие разделы: «Психология и педагогика», «Культура речи», «Организация и проведение тестового контроля», «Методика преподавания специальных дисциплин», «Информационные технологии», «Вопросы философии и права». После диагностики и запросов появляется возможность проведения элективных курсов по выбору: «Психосоциальные ресурсы преподавателя», «Тренинг педагогического общения», «Творческое мышление преподавателя», «Активные методы обучения», «Психология саморазвития», «Личностный рост», «Проектирование карьеры», «Деловое и управленческое общение».

3 блок – проблематизация. Для того, чтобы работать на материале конкретной группы, во всех группах, прежде чем проводить занятия в активной форме, дается задание на проблематизацию. Каждый слушатель (в зависимости от должностного статуса) получает домашнее задание написать наиболее типичные проблемные ситуации во взаимодействии: «преподаватель – студент», «преподаватель – коллега на кафедре», «преподаватель – коллега в клинике», «преподаватель – заведующий кафедрой», «заведующий кафедрой – преподаватель», «преподаватель – декан», «заведующий кафедрой – администрация», «внутриличностные проблемы». На кафедре накоплен банк таких ситуаций.

4 блок – работа по содержанию. Работа с проблемными ситуациями осуществляется в форме группового анализа ситуации, «страны советов», проигрывания ситуации, видеотренинга педагогического общения, тренинга личностного роста в зависимости от интереса, масштабности ситуации, запроса группы, актуальности.

В обучении практикуется применение деловых и инновационных игр. Так, в группе аспирантов и молодых преподавателей была проведена игра на выработку прав и обязанностей студентов и преподавателей. Предложенные в групповой дискуссии четырех групп преподавателей (каждая работала над правами или обязанностями преподавателя или студента) суждения позволили слушателям лучше осознать свое место в системе высшей школы, увидеть другими глазами участников образовательного процесса. Составленные права и обязанности использовались преподавателем права на занятиях по основам законодательства в высшей школе.

В группе заведующих кафедрами проводятся инновационные игры. Примером может послужить игра на тему: «Роль заведующего кафедрой в организации и управлении качеством учебного процесса». **Примеры постановки задачи:** «Обеспечение подготовки врача в полном соответствии с государственным образовательным стандартом через творческий диалог преподавателя и студента на основе современных информационных технологий», «Проведение и реализация системы мероприятий, способствующих сформировать у студента базисные знания, необходимые для будущего врача и дальнейшего профессионального совершенствования».

Пример анализа ситуации. Внутри кафедры: неэффективные методические совещания, недостаток профессионализма, снижение требовательности к собственному имиджу, низкая исполнительская дисциплина сотрудников, недостаточное использование заведующими кафедрами рычагов мотивации сотрудников, формальное проведение контрольных посещений, недостаточная психологическая подготовка преподавательских кадров в плане учета индивидуальных особенностей студентов и особенностей педагогического процесса, синдром взаимной усталости преподавателя и студента, некачественный состав студентов, невыполнение гигиенических условий учебных аудиторий. Вне кафедры: падение престижа работы в высшей школе, недостаточно высокий уровень профессиональных кадров, низкий уровень заработной платы, плохое материально-техническое и информационное обеспечение, низкий исходный уровень подготовки студентов, отсутствие финансирования вуза.

Факторы влияния. Факторы, на которые заведующий может влиять: квалификация преподавателя, мотивация преподавателя, повышение авторитета, совершенствование педагогического мастерства, правильное распределение обязанностей, координация деятельности преподавателей, подготовка учебно-методических материалов. Факторы, на которые он не может влиять: контингент студентов и преподавателей, отсутствие реальных рычагов власти, отсутствие материальных возможностей, сложности общения преподавателей-теоретиков и практикующих врачей, недостаточность ресурсов для обучения молодых преподавателей, плохая материально-техническая база, девальвация преподавательского труда.

Блок проблем: несоответствие возрастающих требований к преподавателю уровню его зарплаты, несоответствие требований к овладению практическими навыками и возможностью научить им студента, несоответствие типовых программ требованиям ГОСТа, конфликт между выбором профессии студентом и спросом на нее, несоответствие новых задач высшей школы и неуверенность в будущем, отсутствие реальных рычагов стимуляции преподавателя, несогласованность

кафедр в учебном процессе, неоперативное получение и отбор информации для учебного процесса, невостребованность отличников, отсутствие индивидуального подхода к студенту, несоответствие профессиональной подготовки преподавателя новым требованиям высшей школы, отсутствие мотивации и знаний по проектированию учебного процесса, неразработанность системы контроля знаний и умений исходного и итогового уровня, неумение передавать знания преподавателям, недостаточная требовательность заведующего, отсутствие мотивации у студента в получении качественных знаний.

Вариант блока решений: сплочение коллектива, подбор преподавателя под конкретную задачу, наставничество молодого преподавателя, правильное распределение обязанностей, координация, влияние на организационные ресурсы, четкая система подготовки кадров, конкурсы на лучших преподавателей и лучшие методические работы, формирование кадрового резерва через психологический отбор. На дискуссии и подведение итогов приглашается администрация вуза.

Работа по изучению форм и методов преподавания тоже проводится в активном режиме. Обсуждаются «за» и «против» чтения лекций, типы семинарских занятий актуализируются через работу микрогруппами, метод «лабиринта», метод эстафеты, метод «вопрос – ответ», дискуссии на конкретном психолого-педагогическом содержании.

Заключительная часть обучения всегда включает «круглые столы», обратную связь и рефлексию каждого занятия, анкетирование. Были получены предложения об организации «Клуба преподавателя», «Дня заведующего», проведении конкурсов «Лучший преподаватель», «Лучший лектор». В частности был проведен конкурс на лучшую выпускную работу. Участники получили существенное поощрение. Кафедра фактически стала не только методическим, но и «духовным центром» академии, местом, куда можно обратиться за психолого-педагогической помощью и поддержкой.

И так от нежелания обучаться, через скепсис и иронию к интересу и повышению мотивации к обучению, к неформальному участию. Один из заведующих кафедрой, обучавшийся на курсах, написал стихи, отражающие суть нашей концепции обучения.

«На нашем дереве проблем
Висят тяжелые плоды.
Не просто отойти от тем,
В которых с головою ты.

Но Вы сумели освежить
Мозги, засыпанные пылью,

И вот уже за партой мы:
Так эта сказка стала былью.

Не что-нибудь и как-нибудь
Мы изучали понемногу,
А как найти к конфликту путь,
И от него назад дорогу.

Закон и право, долг и честь,
Верховной власти директивы,
Узнали мы, что значит «тест»,
Все это наши перспективы.

Нам вместе было хорошо,
Хоть иногда и в сон клонило,
Давайте встретимся еще
Здоровым нашим коллективом».

Литература:

1. Бордовская Н.В., Реан А.А.. Педагогика. - М., 2001.
2. Кудрявая Н.В., Уколова Е.М., Молчанов А.С., Смирнова Н.Б., Зорин К.В. Врач – педагог в изменяющемся мире: традиции и новации. - М., 2001.
3. Маркова А.К. Психология труда учителя. - М., 1993.
4. Практическая психодиагностика. - Самара, 1998.
5. Вудкок М., Фрэнсис Д. Раскрепощенный менеджер. - М., 1991.
6. Программа инновационной игры. - Ярославль, 1987.